

Fédération des Acteurs de la Prévention (FAP).

Conférence – 4 février 2016

25 ans d'évaluation des risques professionnels et maintenant ?



**04 Février 2016**

# **LA FAP vous propose *d'évaluer l'évaluation des risques !***



Adhérez à la FAP, participez à des débats dépassionnés et faites avancer la prévention !

[www.federation-prevention.com](http://www.federation-prevention.com)



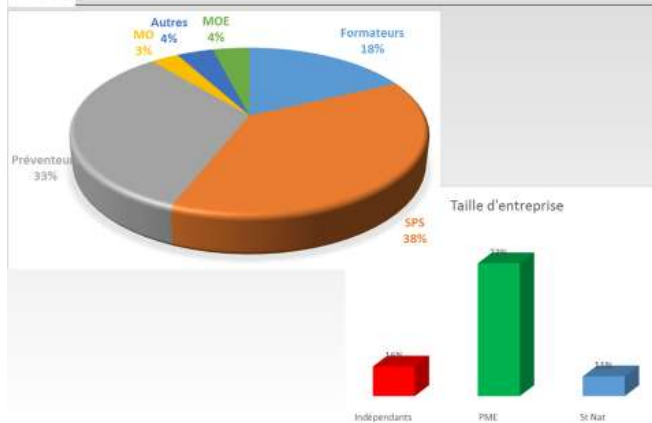
**FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION**

37 rue des Mathurins – 75008 PARIS  
[contact@federation-prevention.com](mailto:contact@federation-prevention.com)  
[www.federation-prevention.com](http://www.federation-prevention.com)

## POURQUOI LA FAP ?



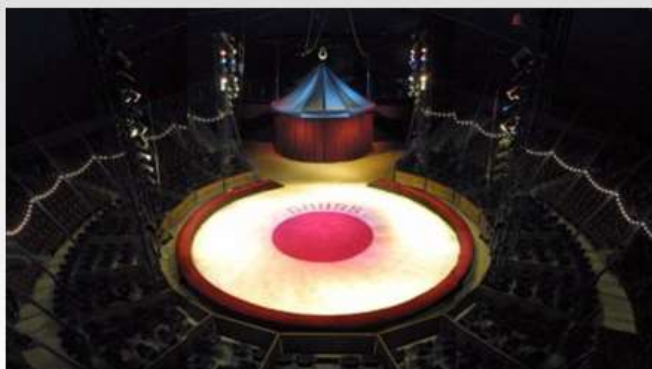
## PRESENTATION



## OBJECTIFS

- ✓ **Mettre en œuvre** tous les moyens pour installer et promouvoir une « **culture de prévention** » dans l'intérêt commun de tous les acteurs de tous secteurs d'activités.
- ✓ **Engager** un processus de **reconnaissance** universelle de la spécialité de « préventeur ».
- ✓ **Soutenir** les droits et **intérêts** matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, de personnes physiques et morales, salariées ou employeurs, qui exercent la spécialité de Préventeur en matière de risque au Travail.
- ✓ **Agir** auprès des juridictions compétentes, afin d'exercer toute action nécessaire à l'application et **l'évolution des directives** et textes légaux ou réglementaires, liés au développement de la prévention des risques professionnels.
- ✓ **Assurer** une **veille réglementaire et technique** au bénéfice de tous ses membres.
- ✓ **Représenter** les **adhérents** auprès des pouvoirs publics, des organismes et des tiers.

## BIENVENUE !



## PRENEZ VOUS DES RISQUES ?







## POURQUOI CE THEME ?

- *L'évaluation des risques, un processus central dans la construction de la prévention*
- *Un quart de siècle de recul*
- *Un sentiment collectif et empirique que l'évaluation des risques représente une source de difficulté pour les acteurs de prévention que nous sommes*



## QUELLES DONNEES ?

Source : Une étude de la CGSS Réunion – 400 entreprises de moins de 50 salariés – 2011 – démarche déclarative :

- 51 % disent avoir engagé une démarche d'évaluation des risques (204)
- 40 % réalisé un Document unique (161)
- 26 % un plans d'action de prévention (106)



## QUELLES DONNEES ?

La construction du Document Unique (base : 161 entreprises),

- 53 % disent s'être impliqués pleinement dans la démarche, faite en interne, avec un appui externe (dans 98 % des cas)
- 38 % ont sous-traité à un prestataire externe
- 9 % ont fait appel à un organisme professionnel de prévention
- 7 % ne savent pas qui l'a élaboré



## QUELLES DONNEES ?

L'utilité du Document Unique (base : 161 entreprises),

- 40 % ne l'ont jamais remis à jour

MAIS

- 75 % le considère comme utile pour l'entreprise :
  - Il permet d'améliorer de manière continue la SST dans l'entreprise
  - Il permet de définir clairement des actions à mettre en œuvre
  - Il permet de mettre en lumière des risques méconnus jusqu'alors
  - Il permet de former le personnel à la SST
  - Il permet de réellement éviter certains accidents ou maladies pro
  - Il permet d'informer le personnel sur la sécurité au travail
  - Il permet de dégager la responsabilité de l'employeur en cas d'accident



## POURQUOI CE THEME ?

**LA SECURITE AU TRAVAIL  
NE FREINE PAS LES PROJETS,  
ELLE LES ACCOMPAGNE.**

TU VAS PAS LE  
CROIRE. J'AI  
GLISSÉ SUR UN  
TAPIS DE SOURIS!

C'EST POUR ÇA  
QUE PERSONNE  
N'A PENSÉ À  
LE LISTER!





## DEROULE

- ☐ 10h -  5 Ateliers
- ☐ 12h-  Repas
- ☐ 13h30 -  Table ronde / Grands témoins
- ☐ 15h30 -  Conclusion, perspectives et engagements



## ATELIERS

L'évaluation des risques, source de création de valeurs

P. GOULOIS  
J. VACHELLERIE

Le Document Unique pour tous

P. HAXAIRE  
E. MONTOIR

Méthodologies d'évaluation des risques

N. GAUTUN  
Y. SEGUILLON

Pourquoi les résultats attendus ne sont pas là ?

D. PESME  
E. RUAS

L'intégration des risques émergents

F. FRANCOU  
F. BOURGEOIS

**Vincent GIRAUDEAUX.-** D'après ce que j'ai pu voir, les échanges ont été riches, parfois mouvementés, en tout cas vivants. Les retours que j'ai pu avoir sont assez intéressants, et visiblement, tout le monde a pu s'enrichir des différents débats. C'est un premier objectif qui est atteint, parmi les objectifs généraux de la FAP. C'est maintenant au tour de nos animateurs d'ateliers d'interpeller nos grands témoins :

Anne-Marie Gallet, de l'ANACT  
Mélanie BAUMEA, d'IRIS-ST  
Michel LEDOUX, avocat  
Jean-Louis MAROTEL, d'Eiffage



Il est prévu de poser une à deux questions par atelier. Elles vont traduire les débats que vous avez eus et les grandes idées qui en sont ressorties.

**Emmanuel RUAS.-** Notre thématique d'atelier était : « Pourquoi les résultats attendus ne sont pas là ? ».

En tout premier lieu, nous sommes d'accord pour dire que nous ne sommes pas d'accord. C'est déjà un bilan en soi. On n'est pas d'accord parce qu'on ne sait pas définir les résultats. On n'est pas arrivé à une notion de résultat qui soit la même pour tous selon la diversité des personnes de l'atelier.

Il y avait des préventeurs -médecins du travail, ergonomes-, des gens qui viennent de grandes entreprises ou d'entreprises plus petites ; on n'arrivait pas à se mettre d'accord dessus. On est d'accord pour dire qu'il y a des résultats, notamment le taux de fréquence, mais est-ce cela que l'on attend ? On n'en est pas sûr.

Du coup, la vraie question que l'on pose à Anne-Marie GALLET est : quelle est la finalité de l'évaluation des risques ? Est-ce le DU ? Où peut-on mettre en discussion cette finalité ?

**AM GALLET.-**

La finalité en soi du DU et de la démarche est bien sûr d'améliorer les conditions de travail. On l'a dit tout à l'heure : on ne vient pas au travail pour se rendre malade ou pour s'accidenter. La responsabilité de l'employeur est bien de faire en sorte que les conditions de travail soient les meilleures possible. C'est la finalité de ce travail proposé autour du document unique.

Il y a l'aspect réglementaire auquel on ne peut pas déroger, mais on peut se poser la question de sa suffisance ; est-ce uniquement l'objectif final ou bien est-ce un moyen que l'on utilise pour pouvoir se donner des règles communes sur la manière de faire son travail et sur les conditions de travail en général ?

Ce n'est peut-être pas sûr que soit une finalité, mais ce sont peut-être des finalités. Certaines questions vont se retrouver dans tous les ateliers. On a un peu tourné dans les différents ateliers et des réponses sont faites dans d'autres ateliers.

Cela pose vraiment la question des finalités. On verra que les acteurs n'ont pas tous les mêmes attendus par rapport à ce travail qui est réalisé sur l'évaluation des risques professionnels.

On le verra peut-être aussi dans la démarche : l'intérêt est aussi de croiser ces différents regards. Il y a des éclairages différents sur la question, et croiser ces finalités, ces logiques en disant : « Cet acteur-là éclaire par un bout la question, le RH l'éclaire d'une autre manière et le préventeur, d'une autre manière », est intéressant.

On aura un petit débat plus tard sur la question de la démarche, mais on a bien vu dans tous les ateliers cette dichotomie du document unique, et la démarche est de repérer l'utilité de l'un et de l'autre.



**D. PESME.**- La question de la finalité apparaît bien.

**Florent BOURGEOIS :** Ma question concerne l'atelier n° 5 sur l'intégration des risques émergents. On a eu énormément de discussions et une légère tension à propos de cette intégration des risques émergents.

Madame Baumea, comment, selon vous, est appréhendée l'apparition de nouveaux risques, par les préventeurs mais également par les artisans ?

**Mélanie BAUMEA.**- Les risques émergents sont un vaste débat. Pour ne pas mettre les pieds dans le plat, ce n'est pas du tout abordé dans les petites entreprises. On n'est pas au même niveau que les grosses entreprises.

Il faut bien se rendre compte que la réglementation en matière de santé et sécurité au travail est très dense ; elle tend à s'accroître et est surtout obligatoire et applicable de la même façon pour une entreprise de 5 salariés que pour une entreprise de 500. Dans les petites entreprises, on est encore dans une démarche : *« Je fais mon document unique, j'ai des principaux risques comme le risque en hauteur, le risque routier ou le risque amiante »*. On est encore loin d'avoir pris en compte les risques émergents même si on a une démarche.

Par exemple, en tant qu'organisme de prévention, à IRIS-ST, on travaille sur ces nouveaux risques puisqu'on a mis en place un baromètre sur la santé des chefs d'entreprise. On s'interroge sur les conditions de travail et la santé des chefs d'entreprise qui, eux aussi, sont exposés à ces facteurs de risques psychosociaux. Mais vous dire comment sont pris en compte ces RPS dans le document unique... Pour l'instant, on n'en est pas encore là. On a un travail plus important à faire sur d'autres risques avec ce type de chose.



**F.BOURGEOIS.-** A ce niveau-là, est-ce que vous ne commencez pas à mettre en place des remontées d'informations et une traçabilité pour au moins concevoir un dossier fini ?

**M.BAUMEA.-** Nous sommes une association et travaillons pour les questions de santé et sécurité au travail pour les chefs d'entreprise du BTP. Sur la question des RPS, on a mis en place un baromètre qui a commencé en 2014. Chaque année, il étudie différents indicateurs de santé sécurité au travail et de qualité au travail sur les chefs d'entreprise.

On a déjà pu avoir quelques chiffres qui interpellent : 53 % des répondants sur un panel de plus de 3 000 chefs d'entreprise se disent stressés. Plus de la moitié font des semaines entre 50 et 70 heures. Ils rognent sur leur temps de repos et ont des difficultés particulières. C'est notre rôle en tant que préventeur : faire un état des lieux sur ces risques et apporter de l'information. C'est encore tabou dans ces petites entreprises.

Avant de mettre en place des actions, c'est important de faire un état des lieux, de mettre les choses à plat et de voir où l'on en est pour apporter des solutions adaptées à cela.

**Pierre HAXAIRE.-** L'atelier que j'ai eu le plaisir d'animer traitait de la question du document unique pour tous avec deux questions : un document unique : par qui et pour qui ?

La question que nous allons vous poser concerne le « par qui ? », notamment dans votre contexte TPE/PME. On a fait le constat que le « par qui ? », c'est l'employeur, peut-être dans les petites structures le conjoint de l'employeur, le comptable, la secrétaire, le préventeur interne, le préventeur externe...

Ce qui s'est dégagé de notre atelier, c'est qu'il serait souhaitable que l'on associe le travailleur à cette démarche qui le concerne en premier chef. Notre question est donc la suivante : comment peut-on envisager cette association de l'opérationnel, du travailleur, à cette démarche d'évaluation des risques ?



**M.BAUMEA.-** Un point sur ce qu'est une petite entreprise artisanale du bâtiment. En moyenne, on compte trois à quatre salariés avec pour principal acteur le chef d'entreprise, qui est un peu le couteau suisse de l'entreprise, qui va assurer toutes les tâches.

La première de ces tâches est déjà d'être sur les chantiers avec ses salariés. En tant qu'associé des travailleurs, le chef d'entreprise est très bien placé pour savoir puisqu'il travaille aux côtés de ses salariés au quotidien et sait très bien à quels risques sont exposés ses salariés puisque lui-même y est exposé.

Il faut aussi savoir que le chef d'entreprise a sa tâche de chef de chantier ; il est aussi sur les devis, les fournisseurs, la recherche de marchés... Il est multitâches et, bien souvent, il va se reposer sur sa conjointe ou son assistante pour réaliser ce document unique qui pose la question de « par qui ? » et surtout « par quelle personne compétente ? ».

C'est la principale difficulté dans ces petites entreprises : ils n'ont pas forcément les connaissances et les compétences pour réaliser ce travail, ne sont pas organisés comme les entreprises avec un service du PSE et un responsable dont c'est le métier. Ils assument avec l'OPPBTP, la CARSAT, mais il faut avoir cette dimension-là : ils n'ont pas la connaissance et les compétences.

C'est plus cela : est-ce qu'ils associent leurs salariés ? Ont-ils conscience de ces risques ? Oui, ils en ont connaissance puisqu'ils les vivent au quotidien, mais c'est plutôt la difficulté en tant que telle : « *Comment je fais mon document unique ? Par qui je me fais aider ?* ».

**V. GIRAUDEAUX.-** Quand on a préparé cette intervention, dans la discussion, à un moment, vous m'avez dit, et cela m'a marqué, que le document unique, souvent dans les TPE ou chez les artisans, était réalisé par la conjointe qui ne travaille pas forcément dans l'entreprise.

C'est intéressant parce que c'est un document qui va être fait, non pas sur des compétences techniques, mais plus sur une sensibilité. La conjointe va évaluer les risques pour son mari et éventuellement un ou deux salariés qui sont comme ses enfants, et c'est une autre approche que l'on n'a pas l'habitude d'évoquer : la sensibilité, le bon père de famille, et pas forcément sur des notions techniques.

**M.BAUMEA.-** Oui en effet, L'entreprise est d'abord une affaire de famille et c'est vrai que la conjointe, en tout cas, pour nous, est une cible avec laquelle on travaille beaucoup parce que c'est elle qui est sensible à la santé et à la sécurité de son mari. Quand un accident au travail survient dans l'entreprise, c'est parfois la moitié de l'effectif qui est perdue pour l'entreprise donc cela impacte aussi l'activité.

Ils y sont très attentifs, sont sensibles à ces questions, contrairement à ce que l'on pourrait croire. Après, l'entreprise manque de connaissances, de compétences : où chercher l'information ? Quels outils j'utilise ? Aujourd'hui, beaucoup d'outils sont mis en place, on aura l'occasion d'en parler. C'est souvent fait le dimanche, sur les temps de repos parce qu'on n'a pas le temps toute la semaine : il faut gérer la facturation, les devis, les clients...

Avant de participer à cette intervention, j'ai posé la question à un maçon qui a une petite entreprise de trois salariés et qui m'a dit : « *La première fois que j'ai fait mon document unique, cela m'a pris un jour et demi* ». C'est énorme, pour une entreprise ! Ce n'est pas son travail. Ce n'est pas leur première activité, qui est surtout d'assurer la pérennité de l'entreprise, sa survie, surtout dans des périodes difficiles comme actuellement.

Là où il y a un besoin, c'est de l'accompagnement, mis en place aujourd'hui par différents organismes, notamment l'OPPBTP. C'est là où ils en ont le plus besoin.



**AM. GALLET.-** Un complément à ce que dit Mélanie sur le « *pour qui et par qui est fait le document unique ?* ». En circulant dans l'atelier, à un moment donné, j'ai trouvé une question intéressante : avec qui est fait le document unique ?

Dans les grandes entreprises, on fait des DU dans de petits services, de petites unités. Mélanie, tu dis que le patron fait le même travail que le salarié donc il connaît les risques, mais il faut quand même avoir cette discussion sur le travail.

Les gens, dans les entreprises, font le travail, mais le fait d'en discuter, c'est une autre dimension et c'est quand on discute de l'activité du travail, de la manière dont se réalise le travail, des ficelles que l'on a pour faire telle et telle choses que, finalement, on s'enrichit. On dit : « *Ah bon ! Tu mets la cale à cet endroit-là ? Moi pas* ».

Discuter sur le travail est aussi l'occasion d'enrichir le document unique et, du coup, de faire participer les salariés à cette construction collective.

**M.BAUMEA.-** Tout à fait. La première réponse, c'est que l'on a souvent l'impression que le chef d'entreprise est complètement déconnecté des activités alors que, dans la TPE, ce n'est pas du tout le cas ; il est exposé aux mêmes risques et parfois, c'est lui qui travaille pour ne pas mettre ses salariés en péril quand le risque est trop important.

Après, il discute. Il n'y a pas des causeries comme on le voit dans les grandes entreprises, mais chaque matin, ils boivent le café ensemble et déjeunent ensemble et il y a de la remontée d'informations, mais ce n'est pas formalisé, il n'y a pas de procédure écrite. Il y a un véritable échange ; ils ont vraiment une très bonne connaissance de l'activité de leurs salariés.

**Nicolas GAUTUN.-** Notre thème était la méthodologie d'évaluation des risques professionnels avec son approche et la cotation. Au cours de cet atelier, on a eu de nombreux échanges, des avis, des commentaires et des questions, notamment sociétales. On s'est rendu compte que l'on n'avait pas tous les mêmes connaissances et les mêmes compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

A ce titre, on s'est interrogé pour savoir s'il était envisageable d'intégrer dès le plus jeune âge dans le parcours d'éducation, par exemple, une formation afin de développer la culture de chacun sur l'évaluation des risques professionnels de manière à élever le niveau de chacun : dès que j'arrive devant une situation de travail ou autre, il faut que je me pose les bonnes questions : est-ce que je me mets en danger ou non ? Il faut pouvoir lisser ce niveau de connaissances et savoir s'il ne faudrait pas un référentiel pour cadrer ce type de formations.



**V. GIRAUDEAUX.-** Je précise que la question est posée à Bernard Lancery, de la DGT, qui venait juste en tant que témoin pour écouter ! Finalement, il a travaillé ce matin et va encore travailler cet après-midi !

**M. LANCERY.-** En effet, je ne suis là que comme témoin car je ne suis pas en charge de ce sujet à la DGT mais m'occupant de la prévention dans le secteur du BTP, je peux rappeler que l'essentiel, c'est d'avoir une démarche dynamique d'évaluation des risques. Vous débater sur le document unique (peut être un peu trop), c'est important car c'est une obligation réglementaire, ce document assure la traçabilité de la démarche mais il faudrait beaucoup plus insister sur la démarche elle-même. J'ai entendu ce que vous avez dit tout à l'heure sur la nécessité de parler, d'échanger. Cela me paraît important, car la démarche d'évaluation des risques est une idée nouvelle, elle est récente. Ce n'est pas une démarche typiquement française ; en France, les textes sont plus prescriptifs. Cela impose une mobilisation de tous et ce dès le plus jeune âge. Il faut vraiment faire vivre cela dès l'école. Mais attention la sécurité doit être intégrée au processus de travail.



**V. GIRAUDEAUX.-** Cela vous semble quand même envisageable que l'on puisse intégrer cela beaucoup plus tôt, et pourquoi pas dans les cursus de formation dès le plus jeune âge ? Même si c'est très ambitieux, la FAP pourrait vraiment s'impliquer là-dedans et solliciter ces écoles, et pourquoi pas d'autres ministères, pour mettre cela en exergue. C'est quand même la partie bien oubliée de la formation, dès le plus jeune âge, que de parler de prévention.

**B. LANCERY.-** C'est difficile parce que le ministère de l'Education Nationale travaille par référentiel. La solution n'est pas de créer un référentiel supplémentaire, mais d'intégrer dans les référentiels existants une pratique professionnelle (savoirs et savoir-faire) en sécurité. Les élèves n'apprennent pas la sécurité, ils apprennent à travailler et à le faire en sécurité.



**Philippe GOULOIS.**- Je rapporte le travail du premier groupe : « *L'évaluation des risques, source de création de valeurs* ».

On s'est rendu compte dans la discussion que cela permettait d'améliorer beaucoup de choses, notamment le climat social dans l'entreprise, sa performance globale, le partage des valeurs de l'entreprise. C'est aussi tout cela que crée ce processus.

Cela permet peut-être d'avoir une logique, notamment managériale, ce qui est important, et que l'on passe de quelque chose de très ciblé -santé au travail- à quelque chose de beaucoup plus global et à la performance globale pour l'entreprise. Quand je dis « entreprise », cela vaut aussi pour le service public parce qu'on avait la chance, dans le groupe, d'avoir des représentants du service public.

Ma question s'adresse à un acteur de l'entreprise : est-ce que, finalement, ce processus d'évaluation des risques n'est pas un levier supplémentaire pour nous, préventeurs, pour convaincre les décideurs d'entreprise de passer à l'action ?

Si c'est un levier pour passer à l'action, cela nécessite une adaptation des capacités, des compétences des préventeurs pour pouvoir parler d'égal à égal avec le chef d'entreprise pour faire évoluer son point de vue et qu'il donne les moyens aux salariés de l'entreprise de s'impliquer dans ces démarches.

**Jean Louis MAROTEL.**- Votre question est très compliquée ! J'avais préparé la réponse à la question précédente, de sorte que je suis un peu perdu !

On a fait un tour de France pour notre entreprise et je vais donner quelques exemples qui viennent de se passer chez nous. En effet, nous avons décidé de former nos dirigeants ; nous sommes allés voir les « têtes », c'est-à-dire les directeurs régionaux, les directeurs de grosses sociétés, de plus petits établissements et jusqu'à des gens qui dirigent un panel d'une cinquantaine de personnes, pas plus. On les a fait travailler uniquement sur leur positionnement, leur stature : que font-ils en matière de prévention tout court ?

On leur a dit : le souci n'est pas d'apporter, à l'échelle de notre groupe, des moyens complémentaires, des méthodes complémentaires, des outils fantastiques ; ce sont des choses qui sont acquises, et pourtant, chez nous, cela ne marche pas au niveau où on le souhaite. Effectivement, il n'y a pas suffisamment de sens dans ce que l'on fait. En particulier, justement des objectifs en prévention, qui sont clairs au niveau des résultats attendus, mais pas dans les moyens pour y arriver.

On essaie aujourd'hui de dire qu'il ne s'agit pas de faire un plan d'action derrière un document unique. C'est un directeur régional qui m'avait soufflé cela et j'ai repris cette idée car il m'a dit : « *Il faut faire un plan d'acteurs* ». Et ce n'est pas du tout la même chose parce qu'au lieu de faire 36 actions qui sont faites par deux acteurs ou à 80 % par un animateur prévention, par exemple, il s'agit d'inverser la donne et de cibler quatre actions dans lesquelles je vais mettre l'entreprise en mouvement. Cela commence par un directeur pour une charge donnée, un DRH pour autre chose, des membres du CHSCT, un comité intragroupe... Peu importe ; il y a différents strates et dans l'expression de l'objectif pour ces acteurs, c'est tout sauf un taux de fréquence, un taux de gravité, etc.

Ce n'est pas forcément une économie. On a beaucoup parlé de retour sur investissement : « *Je mets 1 €, il revient 2,19 €* ». Pour les exemples donnés, c'est indiscutable, mais pour faire bouger l'entreprise et monter dans ce niveau d'exigence et de résultat, il ne faut pas passer par ce canal-là, qui est trop technique. Là, il s'agit de convaincre des hommes et qu'ils aient envie de faire. Cela commence par le patron. Le préventeur, on essaie de le positionner comme étant un soutien, quelqu'un qui va proposer des actions diverses et variées, mais qui n'est surtout pas le décideur.

Il n'y a pas longtemps, j'ai eu l'occasion de lire une cinquantaine de documents uniques. C'est un exercice intéressant, mais qui prend du temps parce que c'est un document d'une quinzaine de pages en A3, recto verso et écrit en Arial 3 ! En principe, il vous faut un mois pour avoir tout lu ! Face à ce constat un peu humoristique et un peu forcé, je vous l'accorde, je me dis : « *C'est pour qui ?* » - Certainement pas pour ce que nous pensons tous : que cela arrive vers un compagnon, plus tard, pour ses conditions de travail.

Evidemment, ces conditions peuvent s'améliorer, mais visiblement, le bazar ne va pas vivre. On est en pleine réflexion en ce moment pour reconsidérer tout cela. Si, demain, nous arrivons, dans notre entreprise, à avoir des plans d'acteurs issus d'un document unique construit d'une certaine façon -on va en parler plus tard-, qui ciblent des objectifs précis sur un temps déterminé, qui ne peut pas dépasser une année sinon, on ne sait pas faire le point, et que ces objectifs sont choisis par chaque direction d'unité...

J'entendais tout à l'heure dire qu'il y a des petites entreprises, des grandes et des moyennes ; c'est vrai, mais sur la problématique du document unique, cela n'existe plus. Un groupe comme le nôtre, c'est l'addition de plusieurs secteurs, et parfois, ces secteurs ont des spécificités très particulières pour un groupe d'une vingtaine de personnes. Nous avons parfois commis l'erreur de vouloir imposer des choses pour tout le monde alors que celui qui a sa petite unité avec 20 hommes ne s'est pas reconnu là dedans. Et s'il ne s'est pas reconnu dans des ordres venus d'une maison-mère, il n'a pas envie de participer. Il dit : « *Puisque tu me dis de le faire, je vais le faire* », et cela ne marche pas. Laissez-les faire. Si les gens s'y collent, cela peut marcher.

Evidemment, il faut que les objectifs soient raisonnables. Si l'objectif est : « *Il faut que je mette mon casque* », on va y revenir, mais ce n'est pas tout à fait cela.

**M. BAUMEA.**- On parle de la valeur du document unique. Notre rôle en tant que préventeur a souvent été vécu comme une contrainte réglementaire et aujourd'hui, en tant que préventeurs, cela entre dans une démarche globale d'amélioration continue de l'entreprise et, bien sûr, l'enjeu humain est d'abord d'éviter les accidents, c'est un enjeu social, mais aussi un enjeu au niveau de la productivité de l'entreprise. Il y a une étude de l'OPPBTP qui montre bien que la prévention a un enjeu économique et cela parle à l'entreprise.

Il faut prendre tous les aspects que peut apporter ce document unique et pas seulement juste lister les risques et avoir un document. Tout à l'heure, j'entendais dans un groupe « *le DU pour tous* », mais quelle est la valeur ajoutée d'un document unique de 200 pages ? ! C'est là où il faut s'interroger : quel est son contenu et que met-on derrière ce document unique ?

**Philippe GOULOIS.**- Vous me donnez une transition royale avec une question pour Mme Gallet.

Le groupe a beaucoup discuté sur la base de cette étude de la création de la valeur ajoutée. Encore faut-il que l'on soit en capacité de fixer ces objectifs au début des missions. Ce n'est peut-être pas le rôle du préventeur, mais cela peut être mis en place. Cela nécessitera, pour les

Du coup, la question que l'on pose est la suivante : de quoi dispose le préventeur aujourd'hui dans l'entreprise ou la collectivité territoriale pour pouvoir se mettre en capacité, en termes de méthodologie, d'outils, de ressources à sa disposition, de travailler sur ces objectifs et montrer que la valeur ajoutée n'est pas qu'induite, mais aussi un objectif pour l'entreprise.





**AM.GALLET.** - Je reprendrai en introduction ce que j'ai entendu dans un autre atelier ; l'atelier sur les freins, où les membres du groupe se posaient la question de la légitimité qu'ils avaient à intervenir sur la prévention. Ils ont raison de se poser cette question de la légitimité.

Il me semble que cette légitimité vient du terrain. Les préventeurs ont à leur disposition beaucoup de méthodes, des outils qu'ils vont déployer pour regarder le travail, faire des grilles de fréquence, de gravité, etc., mais on en revient toujours à la question du travail et la légitimité, ils la trouvent ici en allant travailler avec les équipes sur la réalité du travail et en rebondissant avec des outils qui sont à leur disposition pour faire des classifications, des graduations, etc.

Il me semble que, en prévention, ce qu'il est intéressant de remarquer, ce sont les trois entrées. Vous avez en tête la question de la prévention primaire, secondaire et tertiaire. Ce sont déjà des zones d'action privilégiées, c'est-à-dire que l'on ne fait pas la même chose aux trois endroits ; on peut faire du primaire quand il n'y a pas de risque, on est très en amont.

Souvent, à l'ANACT, on tient le discours de la prévention primaire, mais globalement, on est plutôt dans du secondaire que dans du primaire. Le secondaire est le plus facile à faire parce qu'on a identifié des risques sur lesquels on essaie d'être le plus en amont, le plus pertinent possible.

Il ne nous appartient pas forcément à nous de traiter le tertiaire, mais on sait trouver les relais, les médecins, les psychologues, etc., pour traiter des situations graves, d'urgence. Ce sont ces trois niveaux-là qu'il est intéressant de repérer.

Si on fait une espèce d'entrée matricielle entre les niveaux de prévention et ce que l'on regarde au niveau du travail, il y a aussi des choses intéressantes à regarder en termes de prévention des risques : sur les personnes, ce que le travail génère en termes de santé et de sécurité pour les personnes.

Le deuxième niveau est pour les collectifs, c'est-à-dire une fois que l'on a regardé comment le travail se réalise, ce que cette analyse permet en termes de repérage des bonnes pratiques, de mise en place des manières de faire qui sont discutées collectivement.

Le troisième repère, c'est le résultat du travail. Vous avez évoqué à plusieurs reprises la question de la performance ; qu'est-ce qui, dans le résultat du travail, peut être mis à mal par telle ou telle organisation ?

Il y a des outillages, des repères pour travailler sur ces dimensions de prévention ; encore faut-il bien les utiliser. Effectivement, les préventeurs ont la légitimité de faire ce travail-là d'évaluation et de le formaliser à un moment donné dans un document.

**E.RUAS.** - Ma question s'adresse à M.Ledoux. Il y a deux constats.

En groupe de travail, une juriste nous a dit : « *Finally, le document unique, dans la démarche de prévention des risques, c'est la partie la moins utile* ». Pourtant, on constate tous sur le terrain, sur nos chantiers dans le bâtiment, mais aussi dans d'autres situations, que dès que l'on a un événement plus ou moins grave, systématiquement, l'administration nous demande de fournir le document unique.

C'est assez antinomique. On est tous d'accord pour dire qu'il ne sert pas à grand-chose -je parle bien du document unique et pas de la démarche-, et du coup, on se pose la question des résultats attendus. On sait qu'il y a des freins ; est-ce que le cadre réglementaire aujourd'hui n'est pas un frein à la démarche en elle-même ?

**M. LEDOUX.** - C'est une question délicate. Très bonne question, je vous remercie de l'avoir posée !

La question que vous posez croise un débat juridique que l'on a depuis 2002. En 2002, la Cour de cassation a « inventé » l'obligation de sécurité de résultat, qui pèse sur les entreprises. Depuis 2002, la question qui s'est posée dans tous les tribunaux de France et de Navarre était : quel résultat est attendu par la Cour de cassation ? Est-ce 0 atteinte à la santé ou plus simplement la mise en œuvre efficace des principes généraux de prévention ? Autrement dit, l'évaluation des risques et, derrière, un plan d'action ?

On a navigué depuis vingt ans maintenant entre ces deux notions. Pour faire simple :

➤ à la chambre sociale de la Cour de cassation, c'était 0 atteinte à la santé, notamment en termes de risque psychosocial : *« Tu as un accident, une atteinte à la santé mentale, tu es systématiquement condamné »*.

➤ la 2<sup>ème</sup> chambre civile de la Cour de cassation, qui traite notamment de la faute inexcusable de l'employeur, ne la retient que lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures destinées à préserver le salarié.

On avait donc ces deux versions de l'obligation de sécurité de résultat.

Le 25 novembre dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt très intéressant dans sa signalétique, présenté comme un arrêté de principe. Il concerne Air France. Dans cet arrêt, la chambre sociale dit pour la première fois explicitement que, lorsque l'employeur justifie avoir respecté les principes généraux de prévention, autrement dit, rapporte des preuves établissant que les risques ont été évalués et que le plan d'action est raisonnable -en tout cas qu'il est susceptible de convaincre le juge que c'est le meilleur plan d'action que l'on puisse mettre en œuvre-, dans cette hypothèse-là, l'employeur n'engage plus sa responsabilité.

C'est un arrêt très important s'il se confirme parce que cela doit redonner le moral au préventeur puisque cela démontre bien que, même devant la chambre sociale, lorsqu'on fait de la prévention sérieuse, intelligente, on pourra s'exonérer de sa responsabilité quand bien même il y a eu atteinte à la santé.

Vous savez très bien que ce qui intéresse la plupart des entreprises, c'est la conformité réglementaire apparente ; il faut fournir cela à l'inspecteur du travail, au syndicat, au tribunal. Le document unique intéresse finalement beaucoup plus que la qualité d'évaluation des risques. C'est la réalité.

J'ajoute en tant qu'avocat que, dans les dossiers dans lesquels on interroge systématiquement, en cas d'accident, les opérateurs ou les salariés, quand on demande : *« Est-ce que vous connaissez le document unique ? »*, la plupart des gens ne savent absolument pas ce que c'est. Ceux qui en ont une vague idée ne l'ont jamais lu et personne n'a de connaissance réelle. Il ne faut pas se raconter d'histoires, vous savez bien que le document unique est essentiellement rédigé par les préventeurs. C'est un document entre préventeurs. Quelques dirigeants en ont une connaissance un peu plus fine, mais la plupart du temps, sur le terrain, le travail réel, on ne connaît pas le document unique et on ne l'a jamais lu.

En outre, quand un document unique est obèse, il est totalement illisible. C'est le vrai problème. On évalue les risques, on trace tout cela dans le document unique, c'est une très belle idée, très efficace, mais si cela ne descend pas jusqu'au terrain, cela ne sert absolument à rien. C'est un document administratif comme un autre que l'on va fournir.

Si... Lentement, mais sûrement, une petite révolution culturelle s'opère. L'idée fait son chemin, mais la ligne d'arrivée, on l'atteindra dans vingt ou trente ans.

Il faudrait que chaque entreprise, au lieu de faire un document unique avec des plans d'action dans tous les sens, ait deux ou trois actions précises qui descendent jusqu'au terrain, jusqu'au travail réel, et que l'on passe à autre chose quand on a fini ses actions. Tout le monde a compris que l'entreprise serait libre de choisir trois actions chaque année et on passerait à autre chose quand on aurait fini ces trois actions.

Tant que l'on ne sera pas plus précis et que l'on ne réduira pas le champ de cette évaluation des risques... Pour des raisons opérationnelles sinon, cela ne rime à rien. Quand je vois des documents uniques avec 40 ou 50 plans d'action, tout le monde sait bien que cela ne sera jamais réalisé dans l'année. Le préventeur est content, il a fait son travail, mais sur le terrain, cela ne descendra jamais.

Effectivement, le gros problème du document unique -c'est dommage-, c'est que l'on se contente du document, que l'on est content quand on a le document unique, il y a conformité réglementaire apparente, mais le jour il y a un problème, on se rend compte qu'il y a des trous dans la raquette, que cela a été plus ou moins bien fait.



On connaît cela pour les SPS. Quand il y a un problème, la plupart du temps, il se passe quelque chose que l'on n'a pas tout à fait prévu, en tout cas de manière suffisamment détaillée. C'est tout le temps comme cela : les plans de prévention ne sont jamais conformes à un accident qui va survenir, on est toujours à côté de la plaque.

Pour moi, le gros problème est que cela ne descend pas jusqu'au terrain, c'est pourquoi je pense qu'il va falloir réformer et se donner des objectifs moins ambitieux, mais beaucoup plus pragmatiques ; deux ou trois plans d'action et on descend vers le terrain parce que cela sert sur le terrain.

**D. PESME.-** Du coup, en conclusion, là où le groupe voulait avoir votre avis, c'est sur le fait de savoir si, 25 ans après ces obligations, à un moment où l'on réfléchit à la refonte du code du travail, il ne serait pas de bonne opportunité de revoir le cadre réglementaire qui définit le document unique.

**M. LEDOUX.-** Oui, il faudrait le revoir. Ma position serait d'avoir quelque chose de moins ambitieux et de plus efficace, d'autoriser les entreprises à choisir un nombre précis d'actions et de les décliner jusqu'au bout. Et avec le contrôle *in fine* que ce qui a été prévu est bien réalisé sur le terrain et que tout le monde a bien compris -notamment les opérateurs- ce qu'il y a lieu de faire.

Ce serait moins ambitieux, mais certainement plus efficace et on avancerait concrètement sur des choses bien précises. C'est ce que je propose bien modestement.

**V. GIRAUDEAUX.-** J'ai vu un signe de tête de la DGT, qui est d'accord ! Qui ne dit mot consent !

**B. LANCERY.-** Non Je ne suis pas tout à fait d'accord ! Le document unique assure la traçabilité et impose la réflexion dans l'entreprise ; il facilite la démarche notamment grâce aux plans d'action. Cette traçabilité est essentielle. Et même si le document est, comme vous le regrettez, trop bureaucratique, il sécurise juridiquement la démarche. A mon sens, il n'y a pas besoin de modifier les textes.

Après, il faut revenir sur nos échanges dans le groupe : Comment conçoit-on pour la démarche ? comment la fait-on vivre ? Pour rédiger le document unique, il ya des spécialistes mais pour mettre en œuvre la démarche opérationnelle qui en découle Que faire ?

**M. LEDOUX.-** On la regarde, on y réfléchit, mais entre nous, on ne fait pas grand-chose pour modifier les conditions de travail dans ce que l'on appelle le travail réel. La démarche est très intelligente ; elle est parfaite, il n'y a rien à dire, elle est évidente, mais je ne suis pas sûr que cela règle beaucoup de problèmes concrets pour l'instant.

**V. GIRAUDEAUX.-** Cela vient aussi un peu de l'application. En effet, faut-il modifier le texte ? Je n'en sais rien, mais peut-être sa mise en application par nos chers inspecteurs du travail notamment, qui se focalisent là-dessus plus que sur la démarche. Cela passe peut-être aussi par leur formation à nouveau pour leur expliquer l'objectif de cette démarche et pas seulement de faire un document qui ne servira qu'à juger si l'on avait bien prévu l'accident qui, en effet, n'était pas prévu.

**V. LEDOUX.-** Le document unique est le résultat de l'évaluation. Ce sont les inspecteurs qui demandent que l'on décrive dans le DU tous les modes opératoires de l'entreprise. Vous imaginez le document unique que cela peut donner ? Cela donne un document obèse, illisible. Combien de fois nous sommes-nous battus, notamment devant les tribunaux, pour expliquer que ce n'est pas l'évaluation des risques dans son intégralité, mais le résultat, que l'on n'a pas à décrire tous les modes opératoires dans le DU.

Un contresens fondamental est fait par les tribunaux ; celui-ci commence parfois au niveau de l'inspection du travail, dont je ne suis pas sûr qu'elle ait parfaitement compris ce qu'était le document unique alors vous imaginez chez les artisans !

**V. GIRAUDEAUX.-** Petit message au passage : la CRAMIF, que l'on avait invitée, nous a dit que l'évaluation des risques et le document unique, ce n'était pas son travail, mais le travail de l'inspection du travail ! A bon entendeur... Cela, c'est fait ! (*Rires*)

Je suis sympathique, je n'ai pas donné les noms, il y en a plusieurs.

Petite précision sur ce qu'a dit Michel : tous les documents uniques ne sont pas faits par des préventeurs et juste pour répondre à une obligation réglementaire. Heureusement, certains sont utiles et servent.

Sur ce cas de première jurisprudence avec le cas Air France, qui est quand même tiré par les cheveux, on a fait une note sur notre site pour nos adhérents à ce sujet : attention, on n'est pas passé du jour au lendemain à l'obligation de moyens par rapport à l'obligation de résultat.

C'est un premier pas qui va dans le bon sens, mais soyons prudents parce que c'était quand même un cas très particulier.

**M. LEDOUX.-** Oui, l'histoire était tordue, mais malgré tout, cet arrêt a une signalétique de la part de la chambre sociale comme étant un arrêt de principe. Mais tu as raison, on n'est pas du tout revenu à l'obligation de moyens, c'est le résultat attendu qui a peut-être légèrement glissé ; on permet à l'employeur de justifier -cela paraît à peu près évident- qu'il a pris les mesures qu'il aurait dû prendre. C'est rassurant.

**B. LANCERY.-** Que dit la chambre criminelle ?

**M. LEDOUX.-** Là, on parle des chambres sociales, de la faute inexcusable de l'employeur et, le cas échéant, des procédures prud'homales. Il faut savoir que, dans le cadre des procédures initiées pour blessures involontaires, l'absence de document unique ou un document unique incomplet fonde les délits d'imprudence, de négligence, de maladresse et d'inattention.

J'en profite pour dire que, depuis cinq ou six ans, il n'y a pratiquement plus une seule affaire pénale dans laquelle la question de la rédaction du document unique ou de son existence n'est pas l'une des questions centrales. Sur le terrain judiciaire, le document unique est devenu l'arbitre des élégances.

D'abord en matière civile, pas de document unique = faute inexcusable de l'employeur. Document unique passé à côté d'un sujet évident = faute inexcusable de l'employeur. En matière prud'homale, l'entreprise qui n'a pas de document unique peut être condamnée à payer des dommages et intérêts à ses salariés quand bien même ils n'ont subi aucun préjudice puisque la Cour de cassation dit que cela cause nécessairement un préjudice au salarié.

Autrement dit, si une entreprise n'a pas de document unique sans que cela ait de lien avec un accident quelconque ou la moindre atteinte à la santé, c'est générateur de dommages et intérêts.

C'est vous dire à quel point le document est important sur le terrain judiciaire. J'allais même dire presque trop important parce qu'il dévore la question fondamentale de l'évaluation des risques. C'est tout le problème.

C'est là le paradoxe : on a en même temps l'intelligence, qui est l'évaluation des risques et le résultat -la traçabilité- ne devrait pas être important. Or, ce qui a pris le dessus, c'est la justification. C'est l'éternel problème : s'il n'y a pas de sanction, on ne va pas le faire, s'il y en a, il faut que l'on puisse en justifier. C'est le serpent qui se mord la queue, mais le document unique sur le terrain judiciaire est devenu extrêmement important. Ceux qui ne l'auraient pas compris doivent le savoir.

Il y a encore quelques années, les magistrats n'avaient pas bien compris l'intérêt du document unique. Cela fait longtemps qu'il est obligatoire, mais il y a un certain nombre d'années, les procureurs de la République et les tribunaux n'avaient pas bien mesuré le côté structurant du document unique. Maintenant, ils ont tout compris. C'est devenu un document très important.



**F.BOURGEOIS.-** Au sein de notre groupe, on a une question à poser à l'ANACT concernant toujours les risques émergents.

Comment peut-on évaluer, coter un risque émergent ? Sachant qu'il vient d'apparaître plus ou moins. Par exemple, les RPS multifactoriels ou le contexte économique, social, de restructuration d'entreprise. D'autres risques émergents sont liés aux matériaux ; comment les évalue-t-on pour ensuite les intégrer dans une évaluation des risques dans un document unique dans un plan d'action ?

**AM.GALLET.-** Concernant les RPS, la question peut se poser du risque émergent ou pas parce que l'on travaille dessus depuis un certain nombre d'années. Il y a beaucoup de documents uniques dans lesquels ils ne sont pas intégrés. La difficulté est le fait que, dans les risques psychosociaux, on n'a pas un danger, un risque afférent au danger et des facteurs d'exposition, c'est la complexité du risque et de ses effets que l'on traite.

C'est donc plus compliqué de mettre cela dans des grilles, de passer du rouge au vert et d'identifier les raisons pour lesquelles les salariés sont en difficulté dans telle ou telle situation de travail.

On est sur des analyses assez globales d'organisation du travail avec des éléments qui réfèrent à l'organisation des temps de travail, du management, des relations sociales.

On propose des grilles d'analyse pour étudier l'émergence de ce risque. On est donc moins sur la question de la cotation que vraiment de l'analyse des situations de travail pour dire : est-ce que, dans cette situation-là, on a des risques potentiels d'accident ou de maladie ?

C'est un traitement assez particulier parce qu'il est multifactoriel, que, souvent, ce sont des effets très différés aussi. Dans les risques émergents, on va retrouver cette notion de dire comment, au fil d'une carrière, peut-être d'un poste, mais aussi de différents postes dans l'entreprise ou dans des entreprises différentes, le salarié a été exposé tout au long de sa carrière à des risques qui n'ont pas forcément été rendus visibles.

Cela traite aussi de la question de la traçabilité du traitement du risque pour le salarié. Ces risques-là sont traités de façon un peu particulière dans les documents uniques, peut-être pas avec des grilles aussi établies et connues pour des risques mieux connus.

Il n'empêche que ce sont des situations sur lesquelles on peut tout à fait travailler, même très en amont, sur le ressenti des salariés, d'une équipe, ce qui se passe dans telle configuration de travail pour éventuellement mettre des éléments dans les documents uniques.

**V. GIRAUDEAUX.-** Un petit complément de question qui s'adresse aux quatre. Je vais dire un gros mot : pénibilité. Comment intègre-t-on une nouvelle donnée qui, *a priori*, est individuelle dans une évaluation des risques, et qui plus est, dans un document unique qui, lui, est collectif ?



**JL. MAROTEL.** - On ne sait pas comment on l'intègre. Je parle au niveau de la prévention parce que j'ai le sentiment que l'on est plutôt dans un débat qui semble être de ressources humaines.

Je ne veux pas botter en touche vers d'autres services, mais il faut quand même se souvenir qu'à l'origine, on est dans une négociation entre un départ en retraite et un autre départ en retraite.

Ce qui est dommage, c'est que, dans toutes ces classifications et ce qui est sorti aujourd'hui au niveau des décrets, on traite d'une personne par des actions collectives, et l'articulation est un peu compliquée à faire, mais je n'ai pas le sentiment que l'on ait vraiment créé une dynamique pour lutter contre les maladies professionnelles, ce qui me semblait être, à mon humble avis, l'objectif.

Aujourd'hui, dans les critères sortis en ce qui concerne notre modeste entreprise, on n'est pas spécialement inquiet, au regard des critères et des actions que l'on mène depuis un certain nombre d'années, d'avoir énormément de personnes *a priori* exposées.

Le souci est que parfois, le constat que l'on fait réellement avec la personne lorsqu'elle est arrivée à un certain âge, risque de nous faire regretter cette évaluation *a priori*, mais pas forcément apparaître quelques difficultés.

Bien sûr, nous allons écrire en général pour le poste qui s'appelle X ce que fait l'entreprise. Sauf que, dans l'activité du bâtiment, cela va dépendre de.... et puis de... et puis encore d'autres choses. Cela commence par un client, puis son offre d'évolution de marché, on n'a pas un niveau de prévention sur des chantiers qui sont saucissonnés en champs séparés avec une coordination de travaux lamentable, etc.

A partir de là, on n'est pas sur la même longueur d'onde et chez nous aussi, il y a des gens qui interprètent différemment certaines instructions qu'ils auraient reçues.

Donc merci pour la question, mais sur le traitement individuel, on est muet, ce n'est pas le document unique qui va répondre. D'accord sur un traitement collectif, pas individuel.

**P. HAXAIRE.** - Sur le deuxième volet de nos réflexions « *un document unique pour qui ?* », on a là encore fait des constats sur lesquels on s'est mis à peu près d'accord pour l'employeur, pour les IRP - syndicats, CHSCT-, pour le jour où il y a un problème, l'inspecteur du travail, l'OPJ, l'avocat, le juge ou le management d'une manière générale. Là encore, on s'est posé la question de ce qui serait pertinent, souhaitable. On a tous abouti au fait que le document était pour les opérationnels.

Une question à M. Marotel : quels sont les moyens de rendre ce document utile sur le terrain ? Particulièrement dans notre activité du BTP, comment décline-t-on ce bâtiment générique sur un chantier ?

**JL. MAROTEL.** - Il est affiché sur les chantiers. C'est bien. C'est à peine une plaisanterie.

Le document unique en tant que tel -et le résultat que j'en faisais tout à l'heure avec une autocritique, il faut être clair- m'a amené à dire : si j'en arrive à 15, 30 ou 50 pages recto/verso placardées sur un chantier, on s'est trompé. On est revenu sur nos concepts de base. C'est en pleine discussion en ce moment, comme je le disais.

On avait pris au départ une option, que l'on conserve et qui, parfois, choque dans le monde du bâtiment à travers certains contrôleurs, certains certificateurs qui nous exposent des méthodes très qualitiennes -j'aime beaucoup cela- : il faut chiffrer un risque ; il est rouge, vert, orange... Il y a toutes ces choses-là qui interviennent et on est parti sur un concept qui consistait à dire : pour éviter d'avoir une analyse dite « exhaustive » des risques qui pollue complètement le débat -on a largement évoqué cela tout à l'heure-, tous nos PPSPS font partie intégrante du document unique.

Certaines personnes chez nous ont dit : « *Grâce à la généralisation que va apporter le document unique, nous allons pouvoir ne traiter que les cas particuliers sur les PPSPS* ». On a dit : « *Il n'en est pas question, chaque PPSPS, pour chaque affaire, devra lister là tous les risques qui vont intervenir dans l'opération* ». On n'est d'ailleurs parfois pas capable de les déceler au premier coup avant le démarrage du chantier, cela va se faire au fil du temps. L'idée était d'expliquer à nos troupes de travaux qu'il était interdit d'évaluer.

En d'autres termes, on est parti du principe que l'évaluation sait apprécier ce qui n'est pas mesurable. On interdit donc, sur le principe, à nos troupes d'estimer que tel risque est moindre que tel autre parce que la gravité, en termes généraux, est souvent très subjective : à partir du moment où je ne sais pas évaluer réellement les conséquences d'un accident, je n'y vais pas. Je mets donc tout au compteur 100, si je puis dire.

Cela nous permet, en théorie en tout cas, de nous positionner sur un document unique qui ne vise qu'une seule chose : le travail réel et rien d'autre, dans l'hypothèse où, bien entendu, j'ai tout prévu avant.

Ce travail réel est aussi alimenté par ce que je peux photographier sur une situation donnée, mais on peut aussi se servir par une multitude de renseignements que l'on a tous : les « chères » visites de l'inspection du travail, les « chères » visites de la CRAMIF -qui, sans le savoir, participe au document unique- ; le CHSCT, qui raconte des choses, les coordonnateurs aussi.

Tout ceci peut être photographié à l'instant T et alimenter un document unique qui va nous servir à mesurer l'impact des mesures de prévention préalablement prises si elles étaient correctement prévues, mal expliquées, mal réalisées, et à partir de là, on va sortir ce qui fonctionne bien de temps en temps. Il peut aussi arriver que cela se passe moins bien, et malheureusement, que surviennent des accidents plus ou moins graves.

Tout ceci est inscrit de façon que, grâce à ce système-là, on puisse aussi sortir des récurrences. Dans une société, parfois, on se rend compte que l'on bute sur les mêmes situations de travail. On dit : *« Je fais cela et pourtant, cela ne marche pas. Pourquoi ? »*.

A partir de là, l'idée est de développer une fois de plus un plan d'action et un plan d'acteurs. La réponse à « pour qui ? », c'est pour nos compagnons, bien sûr. On est bien en phase avec cela. Cela va se traduire peut-être par un PPS modifié plus tard, des actions de formation...

Ce travail réel permet aussi de discuter avec les gens, qui nous expliquent : *« On a fait ceci, il s'est produit cela »*, etc. On va récupérer toute cette matière en disant : *« Je l'améliore comme cela, je change complètement mon fusil d'épaule car cette méthodologie-là n'est pas bonne, je forme davantage mes gens parce qu'ils ne savent pas, car ce matériel est nouveau »*, et on va mettre en route un certain nombre de services, des acteurs différents dont l'unique objectif est de diminuer, *in fine*, et la fréquence, et la gravité.

Si on se limite à ce que disait Michel tout à l'heure, c'est-à-dire quatre actions avec un certain nombre d'acteurs, les gens vont comprendre le sens puisqu'on va normalement aboutir à des objectifs et mettre une dynamique : *« J'ai envie de le refaire et je vais même me projeter sur quelque chose qui fait progresser la boutique »*.

A propos de cette histoire de PPS qui vaut document unique, il n'y a pas longtemps, j'ai écouté attentivement un magistrat. Nous tentions désespérément de lui expliquer pourquoi, sur un chantier, il n'y avait pas de PPSPS. C'était un tout petit chantier d'un chiffre d'affaires de 15 000 € en une seule tranche. Comme c'était un petit chantier, ceux qui ont été en travaux là tentaient d'expliquer que, certes, ils n'avaient pas fait de PPSPS, mais une fiche d'intervention pour expliquer les travaux. Il y avait dans cette fiche d'intervention quelques moyens de prévention et le magistrat l'interrompt : *« Monsieur, j'ai bien compris ce que vous voulez me dire ; ce que j'attends de vous, c'est le document unique de votre chantier »*. Celle-là, je l'ai gardée et je me suis dit que je la ressortirai. C'est fait !

Le message est bien passé ; c'est d'ailleurs intéressant d'avoir la position car souvent, on fait de grands écarts entre ce que nous raconte un magistrat et la réalité du terrain ; parfois, il y a beaucoup de bon sens qui est intéressant à prendre, me semble-t-il.



**V. GIRAUDEAUX.-** *A priori*, on a terminé les questions issues des groupes de travail. J'espère que cela à peu près relaté ce qui en était ressorti des différents débats. On va passer la parole à la salle. Est-ce que les quatre intervenants ont des précisions à donner ? Non.  
Des questions dans la salle ?

**Gilles PARARD (OPPBTP).**- Je vais, comme d'habitude, être un peu provocateur !

Il est marqué « *l'évaluation des risques, source de création de valeurs* » ; si j'ai bien compris vos propos, M.LEDOUX, c'est plutôt pour vous le document unique qui est une source de revenu, donc de valeurs ?

**M. LEDOUX.**- C'est tout à fait cela !

**Gilles PARARD** .- Bernard Lancery a beaucoup insisté sur la démarche et pas sur le papier et je l'en remercie. Cela évoluera dans les textes.La dernière intervention de Jean-Louis Marotel m'a fait rebondir et je me suis posé la question : au même titre que le DIUO, est-ce qu'un bon document unique -puisqu'on a fait une démarche parfaite avant- ne serait pas une page blanche ?**JL. MAROTEL.**- Non. Je ne pense pas. Celui qui pense dans ce domaine et qui y est arrivé a commencé de vieillir. Ce n'est pas possible car on a des hommes et à partir de là, certains diront : « *Les problèmes commencent* » ; moi je dirais plutôt : « *La richesse commence* ». C'est un peu compliqué. On aura forcément des choses à faire.

J'espère ne plus parler des fondamentaux ; c'est dommage car c'est parfois sur cela que l'on part sur des chantiers, même dans de grandes entreprises, sur certains sites. Et il y a des risques que l'on connaît mal aujourd'hui ; on va apprendre à les connaître, à les apprendre un peu plus. Le RPS est un grand mystère. Dans notre domaine, on est encore trop dans la réaction, c'est-à-dire : « *Il s'est passé cela donc je soigne* » ; demain, il faut l'anticiper, c'est un autre sport.

**AM. GALLET.**- J'adhère à la réponse. On a évoqué les limites du document unique comme document réglementaire, mais on voit bien qu'aujourd'hui, on est obligé de faire avec cela aussi. On ne peut pas ne raisonner que par une page blanche.

Je rebondis sur ce que l'on a moins évoqué : les ressources du travail. Souvent, on décrit ce qui ne va pas dans le document unique, ce qu'il faudrait améliorer, mais la démarche autour de la prévention des risques et de l'évaluation des risques génère aussi tout un débat sur ce qui fonctionne bien dans l'entreprise, finalement. Il y a aussi ce débat-là qui, peut-être en creux, transparaît dans le document unique.

En tout cas, c'est une démarche qui, quand elle est menée rondement, permet de dire : « *Là, on peut s'améliorer* », mais aussi ce qui fonctionne bien et ce qui peut faire levier dans l'organisation, ce qui fonctionne bien dans un service peut être rapatrié dans un autre. Vous avez le sens de l'humour, mais vous-mêmes n'y croyez pas beaucoup. C'est une question qui permet de mieux préciser ce qu'il peut y avoir dans ce document unique.

**JL. MAROTEL.**- Pour rebondir sur votre propos, tout à l'heure, une question vous a été posée sur la traçabilité. Vous êtes parti sur les RPS. Dans la question, il y avait aussi les nanomatériaux et des choses nouvelles. On en aura tout au long de notre vie. A défaut d'évaluer les risques parce que l'on ne connaît pas ce qu'ils vont créer, on peut au moins assurer leur traçabilité.

C'était une des leçons de l'amiante. On aurait pu dire : « *Si on avait su à quel endroit on en a mis, quelle typologie d'amiante, etc., ce ne serait pas mal* ». Aujourd'hui, ne demandez qu'une chose : la traçabilité. Tout à l'heure, Mélanie parlait des petites structures en disant que les gens discutent au café et au restaurant, donc échantonnant à cet endroit-là.

Quand vous avez dit cela, Mélanie, je me suis dit que la seule chose qui leur manquait, c'était la traçabilité de leurs discussions.

**M. BAUMEA.-** Oui parce que ce n'est pas aussi formalisé comme le quart d'heure sécurité, les 5 minutes, la causerie... Tout ce qui existe.

Pour rebondir sur ce qui a été dit, aujourd'hui, le DU est un peu le document parapluie pour le chef d'entreprise. On y met tout pour pouvoir se protéger en cas de litige. C'est un document pas du tout opérationnel, c'est pourquoi cela ne marche pas sur le terrain.

On prendrait les risques principaux et on enlèverait les risques résiduels qui n'apportent rien en mettant en place des actions très simples... Car beaucoup de choses se mettent en place dans les entreprises ; on serait peut-être moins exhaustif, cela marcherait peut-être mieux car on a voulu trop en mettre et, du coup, on ne fait rien.

**Elie MAROGLOU.-** Je suis préventeur ergonome en collectivité territoriale, président de l'association « ResPECT » (Réseau des Préventeurs et des Ergonomes des Collectivités Territoriales).

Ma question concerne ce qui se passe au niveau européen ; l'évaluation des risques est issue de la directive de juin 1989 traduite dans la loi française à l'extrême limite du 31 décembre 1991, et a fait l'objet du décret de novembre 2001.

Comment cela se passe-t-il en Europe ? Car la directive s'impose à tous les pays qui ont eu à la transcrire dans leur droit propre. Peut-être l'avocat peut-il nous répondre. Est-ce que d'autres personnes ont également des éléments, notamment au niveau de la DGP ? Comment cela se passe-t-il en Allemagne et en Italie ? Ont-ils des dispositifs analogues au nôtre, c'est-à-dire la traduction des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique ?

J'ai aussi une remarque sur votre intervention concernant les très petites entreprises. Vous avez dit que l'employeur connaît les risques au même titre que les connaissent les compagnons. Pour avoir travaillé pendant une partie de ma vie pour de toutes petites entreprises du milieu agricole, j'ai pu constater que les risques n'étaient pas connus par les acteurs parce que, quand on est par le déroulement de son activité, on n'est pas à côté de soi à regarder comment on fait, on fait et on ne s'interroge pas sur la manière dont on fait.

Cela m'a amené à voir des personnes qui étaient confrontées à des difficultés notamment de recrutement, croyaient-elles, parce que les métiers étaient difficiles -notamment les métiers du milieu forestier- et en fait, ce qui était un frein au recrutement et au maintien dans l'emploi des nouveaux recrutés, c'était les modalités d'intégration dans les collectifs de travail. Le patron qui était le premier acteur de cette intégration pouvait, par les modalités de travail qu'il adoptait, être le premier repoussoir des compagnons qui n'arrivaient pas à s'intégrer -peu importe les raisons.

C'est donc un peu plus compliqué et je rejoins Anne-Marie : l'important, c'est de regarder le travail réel et, parfois, de faire appel à des gens dont le regard a été travaillé pour faire retour de ce genre de chose.

**M. LEDOUX.-** La directive s'applique à tout le monde. Quelle est la situation réelle dans la plupart des pays européens ? Je ne sais pas si quelqu'un ici peut en parler, mais j'ai peur de dire des bêtises donc je préfère m'abstenir...

**V. GIRAUDEAUX.-** Sans parler d'engagement, c'est quelque chose que l'on pourra faire. Nous avons déjà été approchés par des fédérations telles que la nôtre, notamment au Benelux. On va reprendre contact et au moins vous informer. On vous fera un retour de cette journée sur ce qui se passe.

**B. LANCERY.-** Pour compléter sur ce point, Eurogip fait des travaux là-dessus ; vous pourriez le solliciter pour qu'il vous donne les informations nécessaires.

**M. Philippe ROYAN** .- Je suis préventeur sécurité indépendant. Ma question s'adresse à M. Marotel. Tout à l'heure, j'ai participé à l'atelier « création de valeurs » et lorsque notre animateur vous a posé la question, il m'a semblé que vous avez un peu évacué le sujet.

Ma question est la suivante : est-ce que, oui ou non, évaluer les risques, donc créer un document unique, est vraiment créateur de valeur ?

A l'inverse, imaginons que le législateur n'ait pas imposé depuis 2001 l'obligation de le faire ; qu'en serait-il de la situation aujourd'hui ?

**JL. MAROTEL**.- Je ne peux pas parler au niveau de la profession du BTP, mais de notre entreprise. Je ne sais pas si cela aurait changé grand-chose. Avant le document unique, on faisait de la prévention. On ne s'est pas mis à faire de la prévention en 2001 ni en 1991.

On a travaillé et, pour moi, une fois de plus, ce document unique, cette évaluation des risques, n'a de sens que si, derrière, il y a un plan d'action. La valeur ? Mais quelle valeur voulez-vous ? ! On est en train de parler de la vie des hommes ! Ce n'est pas suffisant ? Il faut que je mette encore d'autres chiffres derrière ? Je ne sais pas à quoi cela sert.



Nos patrons sont grands et majeurs, ils savent faire des comptes, ils n'ont pas besoin de chiffrer en disant : « *Si tu fais cela, cela va donner tel résultat* », etc., ce n'est pas l'échelle. On discute de ces choses-là quand on parle d'études spécifiques et que l'on veut améliorer la productivité d'une entreprise ; en d'autres termes, diminuer la masse de main-d'œuvre que je mets pour faire une tâche donnée. C'est cela, la productivité, et elle n'a que cet objectif-là alors c'est un peu compliqué de vouloir tout mélanger.

Il y a simplement à dire que les efforts de productivité X ou Y qui sont faits se font dans les conditions de sécurité qui ne mettent pas en danger les compagnons. C'est le problème qu'il faut poser, et mon document unique s'intéresse à cela, il ne va pas se mêler de savoir si je prends la méthode X ou Y pour faire telle ou telle partie d'ouvrage ; il faut bien distinguer les choses. Actuellement, on ne sait pas.

Le préventeur dit : « *Qu'est-ce que je pourrais faire pour le motiver ? J'explique le coût de l'accident et s'il a moins d'accidents, il dépense moins* », etc. On a largement débattu là-dessus pendant des années et des années. Aujourd'hui, on essaie de ramener les choses à la valeur de notre entreprise. La valeur de notre entreprise, ce sont nos hommes.

Vous dites que c'est bien gentil, utopique, etc.... Non ! Il y a différentes façons de faire comprendre ces choses-là et quand un grand manager ou un président de branche commence à parler ainsi à ses dirigeants, ils comprennent assez vite.

En plus, c'est très difficile de chiffrer. On a tous essayé de faire cela. On sait assez facilement calculer qu'un investissement mécanique X à la place de X investissements avec des bras en Y est moins cher, ce n'est pas très compliqué. Ces calculs sont d'ailleurs faux lorsqu'on déplace le problème dans des pays qui ne sont pas européens. On commence à dire : « *De quelle valeur est-ce qu'il parle ?* ».

Le message commence à parler de plus en plus dans notre entreprise : « *Je vous parle des hommes et l'obligation de résultat, oui... Ils sont entrés entiers, ils sortent entiers, c'est cela la valeur* ».

**AM. GALLET.**- Une réponse un peu plus générale.

La législation française ne tombe pas *in extenso* du ciel ; il y a une histoire autour de la prévention des risques. On était plutôt, avant le document unique, sur de la réparation ; on prenait en compte les risques professionnels et, à un moment donné, le jeu des partenaires sociaux fait dire au législateur : « *Il faudrait peut-être prendre le problème d'une autre manière* », donc ce n'est pas aussi mécanique ; cela tombe d'en haut et si ce n'était pas tombé, qu'est-ce que les entreprises auraient fait ?

J'entends cela comme participant du débat social et du débat sur le travail dans les entreprises. Les lois évoluent et s'adaptent aussi à une réflexion, à des nécessités du moment. Ce n'est pas aussi mécanique que cela.

**Clémence REPELLIN (OPPBTP).**- Je voudrais rebondir sur ce que vous venez de dire.

Effectivement, avant, la logique, c'était la réparation et les mentalités ont évolué, la réglementation est juste partie sur une logique d'interprétation, et par rapport à la remarque faite par Vincent tout à l'heure avec la pénibilité où l'on revient à 98,5 % à un système de réparation, est-ce que ce n'est pas un constat d'échec de l'évolution réglementaire qui visait la prévention pour revenir à une réglementation qui, maintenant, vise à nouveau la réparation ?

Le fait que cette réglementation vise la réparation est un fait, mais est-ce que l'on doit en tirer un constat d'échec ou voir cela comme un malencontreux hasard et poursuivre la démarche de prévention derrière ?

**Mme GALLET.**- Il faut que l'on continue à adopter cette démarche de prévention.

Le débat sur la pénibilité est complexe ; on a fait une allusion aux personnes plutôt vieillissantes, mais la pénibilité se pose aussi pour des parcours jeunes, des personnes qui adoptent régulièrement des postes qui peuvent être pénibles. La question de pénibilité n'est pas qu'une question d'âge, c'est vraiment un regard de base sur le travail. Il y a des débats contradictoires, mais restons sur cette vision plutôt préventive de ce qui se passe dans le travail.

**M. Georges GIRARDI (OPPBTP).**- Dans notre groupe de travail, on a aussi dit que la prévention, c'était aussi du bon sens, et au-delà du bon sens, est-ce que, pour faire un document unique, il faut des compétences ? Lorsque le chef d'entreprise ou la TPE doit en faire un, quelles sont les compétences qu'ils doivent avoir pour pouvoir réaliser ce document ?

**M. BAUMEA.**- La première compétence à avoir est de bien connaître son activité, son entreprise. On a dit que c'était de l'observation, retranscrire l'activité de l'entreprise dans le document. Après, le besoin des TPE est d'être accompagné sur cette méthode de cotation qu'elles ont du mal à appréhender et à mettre en application. C'est là qu'ils ont besoin de l'aide des préventeurs et des conseillers : par rapport à toutes ces observations, ces activités qu'ils ont pu lister, comment hiérarchiser ces risques, comment prioriser et quelles sont les actions à mettre en place ? C'est là qu'ils ont besoin d'être accompagnés ; l'OPPBTP le fait très bien. Non ? !

**D. PESME.**- En clair, quel était le sens de votre question ?

**Georges GIRARDI :** Pensez-vous que les artisans ont la compétence ? Comme on ne peut pas accompagner tout le monde... Peut-on considérer aujourd'hui que le document unique n'est pas au-dessus de leurs forces ?

**M.BAUMEA.**- Tel qu'il est aujourd'hui, il est devenu un outil. Oui, c'est compliqué pour eux d'appréhender cela. La preuve, c'est que nous, en tant que préventeurs, nous sommes formés pour mettre tout cela en application. Aujourd'hui, ils ont du mal à l'appréhender. Ils voient cela comme une nébuleuse et ont beaucoup de mal à l'appréhender.

Le sujet n'est pas de remettre en cause le document unique ; cela m'inquiète un peu quand j'entends le discours : « *Finally, est-ce qu'on a besoin du document unique ?* ». C'est quand même la base d'une démarche de prévention, d'une démarche d'amélioration des conditions de travail. Ce n'est pas du tout cela qu'il faut remettre en cause. Cela permet de prendre du recul sur l'activité et les différents risques.

Simplement, ce sont les outils derrière qui doivent être pratiques, opérationnels, simples et intuitifs pour que n'importe qui, sans être accompagné, puisse réaliser son document unique. Là, il y a une démarche de progrès à faire.

**M. Thierry DEOLA.**- Je suis préventeur chez GCC. Un certain nombre de personnes dans la salle ont un exemple de document unique -pour certains, beaucoup- et nous ne sommes pas deux personnes à le faire de la même façon. Pourquoi ? Quel est le référentiel ?



**AM. GALLET.**- On a beaucoup fait allusion au terrain, et le terrain, ce sont les opérateurs, le travail réel, mais aussi le dialogue social, la manière dont le partenariat social discute autour de ce document, ce que l'on va en faire, etc. Il n'y a pas deux entreprises qui se ressemblent. On a parlé de la finalité, des objectifs du document unique ; il y a autant d'entreprises, autant de choses de diversité, donc ce ne sont pas les mêmes enjeux, pas les mêmes méthodes, pas les mêmes délais, pas les mêmes urgences et pas les mêmes préventeurs.

**Thierry DEOLA.**- Je ne parle pas de l'intitulé, mais de la méthode.

**JL. MAROTEL.**- Il y a à peu près autant de méthodes de faire un document unique que toi tu enseignes à tes conducteurs de travaux de faire un PPSPS. Auquel cas, ce n'est pas 400, mais à peu près 12 000 !

**Thierry DOLA.**- Dans ce cadre-là, comment font nos chers contrôleurs pour nous dire que nous avons bien ou mal fait notre travail quand ils visent un de nos documents ? Quelle est leur marge d'interprétation ? Quelle est la valeur de leur interprétation ?

**JL. MAROTEL.**- La question est intéressante. A titre personnel, je n'ai encore jamais vu un seul contrôleur ou inspecteur du travail nous dire ce qu'il pensait d'un document unique en période calme.

Ces documents-là sont toujours vus dans un contexte accidentel rarissime ; et là, on est forcément dans une interprétation qui n'est plus objective puisque l'accident est le révélateur de. A partir de là, ce qui s'est passé avant... C'est très facile d'expliquer à quelqu'un qu'il a mal évalué le risque puisqu'il y a eu accident. Il ne faut pas sortir de Saint-Cyr !

Ce serait intéressant d'avoir ces éléments-là bien avant, tout comme les contrôleurs pourraient expliquer ce qu'ils attendent d'un plan général de coordination en phase de conception avant le démarrage d'un chantier. Ce sont des sujets où l'on aurait besoin d'un éclairage bien avant que l'on pleure parce qu'il y a un salarié sous les draps.

**M. LEDOUX.**- L'important, pour le contrôleur, est que, avant l'accident, le document unique existe, juridiquement parlant, mais sa qualité sera examinée après le problème. Et là, on va adosser le document unique à ce qui s'est passé et on va chercher si le document unique est suffisamment pertinent pour justifier de la mise en œuvre des principes généraux de prévention. C'est toujours à ce moment-là que l'on va juger de la qualité du document unique.

Le document unique peut être fait n'importe comment, s'il colle exactement à l'accident qui sera survenu, vous vous en sortirez avec les honneurs de la guerre. C'est après les ennuis que l'on évalue la qualité du document unique, qu'un contrôleur, un inspecteur du travail ou un tribunal va apprécier la qualité du document unique. C'est après un accident en coactivité que l'on va regarder si le plan de prévention était suffisamment précis : est-ce que toutes les interférences avaient bien été vues ? Est-ce que les mesures de sécurité avaient bien été prises, bien ajustées aux interférences ? Et c'est toujours après. Avant, tout va bien.



**V. GIRAUDEAUX.**- Ce qui n'est pas mal, dans ce décret du 5 novembre 2001, c'est qu'on nous laisse une certaine liberté. On nous dit : « *Il faut évaluer les risques et les transposer dans un document unique* ».

Il y a peut-être un petit volet d'introspection de notre part à nous, préventeurs. Est-ce que l'on n'a pas voulu complexifier les choses en y rajoutant des cotations de fréquence de gravité et quand on multiplie l'un par l'autre, on sait ce que cela va donner quand l'employé tombe de 12 mètres ? On aime bien faire cela. Est-ce qu'il n'y a pas un petit peu d'humilité à avoir et ne faut-il pas revenir à quelque chose de beaucoup plus simple -puisque l'on a encore cette liberté- plutôt que d'avoir une circulaire avec des tableaux et des cases rouges et vertes et se laisser cette petite liberté d'action que l'on a ?

**B. LANCERY.**- Mon expérience d'inspecteur du travail me permet de réagir. Je fais une comparaison le DU et les anciens PHS devenu PPSPS ; le formalisme l'a emporté sur le fond. Il ne faut donc pas s'étonner que tout se concentre sur le document à fournir puisque c'est ce donc qui atteste de la réalité de la démarche. Pourtant, prendre le temps de concevoir une méthodologie de travail efficace et sûre est essentiel ; tout le monde en convient et sur les chantiers, je suis convaincu qu'il serait nécessaire de développer collectivement des méthodes de travail modélisables, de tirer parti des savoir-faire existants et permettre ainsi aux PME TPE de réaliser leur démarche d'évaluation des risques.



**Clémence REPELLIN (OPPBTP).**- Selon moi, il y a une articulation, mais pas une opposition entre la réglementation et la partie pratique. Il y a une obligation réglementaire -directive, loi, décret- de faire une évaluation des risques le décret ne venant qu'engager une obligation de traçabilité. En effet, si on n'a pas de traçabilité, on ne peut pas verbaliser.

J'ai aussi entendu : « *Le document unique fait 50 pages, la police est trop petite, on ne peut pas l'afficher partout, et est-ce que les opérateurs en ont réellement connaissance ou pas ?* ».

La question est de savoir si la vocation de ce document unique est de viser les opérationnels.

Tout à l'heure, on a entendu : « *Le document unique, pour qui ?* ». Sa finalité est d'améliorer la qualité de vie au travail, la sécurité des opérateurs, mais ce n'est peut-être pas le document unique lui-même. La question est peut-être de savoir s'il ne faut pas dédoubler le livrable derrière l'évaluation des risques.

Certes, il y a un document unique qui est un livrable à fournir à l'administration, aux juges, etc., et à avoir dans ses tablettes au niveau du service RH ou du service prévention pour montrer que l'on a bien fait la démarche, mais cette démarche et les conclusions à en tirer sur un plan opérationnel et un plan d'action -formation, méthode organisationnelle, nouvelles techniques et ainsi de suite- doivent être transcrites dans un document lisible en petit format, transportable par les opérateurs.

Je ne suis pas réalisatrice d'outils, mais c'est là où il faut distinguer le document unique d'un outil de prévention. Ce n'est pas un outil de mise en œuvre de la prévention, mais un outil de traçabilité d'une démarche que l'on a effectuée ; on a identifié des choses, mais je ne pense pas que l'outil pratique pour les opérateurs soit un document unique.

**M. LEDOUX.**- C'est le résultat, mais pas la compilation de tous les modes opératoires. Cela ne doit pas être cela sinon, c'est encore plus indigeste.

**Mme Pierrette TRILHE.**- Bonjour. J'étais médecin de prévention et médecin du travail. Je suis cofondatrice du site « Bossons futé » et j'ai quelques remarques.

Le site existe depuis 16 ans et nous avons mis en œuvre pour chaque métier une analyse des risques par métier, un outil qui facilite la vie pour les toutes petites entreprises. Quand il n'y a que trois salariés, on extrait les trois fiches de poste de ces salariés et cela permet déjà de faire au moins un document unique administratif qui permet de se couvrir pour les éventuels contrôles réglementaires de l'administration.

Le fichier existant depuis 16 ans, un certain nombre de métiers sont très vieux, et là, j'appelle tous les préventeurs présents à lire, corriger, critiquer, compléter de façon que l'on ait ensemble un outil qui soit utile à tout le monde. Notre principe est que, quand vous donnez des corrections, vous apparaissez parmi les correcteurs et cela vous permet d'avoir une crédibilité, de vous faire connaître.

On nous dit toujours : « *Le bénévolat, cela n'existe plus !* ». Ce qui est bien vrai. On essaie de vous donner un petit quelque chose pour que vous collaboriez à ce site, sachant que, si vous voulez vous en occuper plus, vous êtes les bienvenus.

**M. MAROTEL.**- Comme d'habitude, on tape sur l'entreprise !

**Pierrette TRILHE.**- J'ai bien entendu que vous mettiez l'homme au cœur de la société. Je veux bien, mais comme médecin du travail, je n'avais que des sous-traitants puisque j'étais en service interentreprises. Il faut entendre les sous-traitants quand vous leur dites : « *Vous n'évaluez pas les risques, vous pressurez votre personnel* », etc.

Et tout ce que l'on entendait, c'était : « *On est sous-traitants de grands groupes et il n'y a pas moyen, avec la façon dont ils nous pressurisent, de respecter la réglementation* ».

Au niveau des très grands directeurs qui créent cette cascade de décisions pour pressurer les tout petits, que prévoyez-vous dans votre document unique pour protéger les sous-traitants ?

C'était mon problème principal : les gens n'ont aucune autonomie dans leur travail alors que voulez-vous faire lorsqu'on arrive en plus en leur disant : « *Vous n'avez pas fait le document unique, ils ne portent pas les EPI, ils ne font pas ce qu'il faut* » !

Ils exagéraient peut-être en disant : « *C'est la faute des sous-traitants* », je veux bien, mais il y a quand même une partie angoisse liée à la pression de la direction centrale qui leur échappe et je l'ai senti comme très douloureux pour eux.

Merci de votre attention.

**M. GIRAUDEAUX.**- C'était le cri du cœur de Pierrette !

**JL. MAROTEL.**- Madame a en partie raison. Tout commence aussi par un donneur d'ordres, un contexte du marché. Une anecdote m'est arrivée un jour sur un chantier que nous commençons à l'époque. Je ne parle pas de document unique ; c'était de la prévention, mais sous l'angle de la coordination SPS.

Il m'arrivait d'être coordonnateur. On commençait un ouvrage situé juste à côté de la gare de Lyon. C'était une « bricole » de 17 ou 18 étages sur un terrain que notre société portait depuis pas mal d'années, dans les années quatre-vingt-dix, une année très compliquée dans la construction.

A un moment donné, notre patron de l'époque décide de lancer l'opération « Sans clients ». S'agissant d'un immeuble de bureaux, on lançait une opération à vide en faisant un pari soutenu par une banque -forcément car il fallait mettre 1 MdF sur la table- en disant : « *Je parie que, quand je serai à peu près à la moitié du bâtiment, un client va taper à ma porte, donc allons-y, on verra bien* ».

Ce contexte-là est assez intéressant parce que la règle était que, pour que, économiquement, cela puisse se monter, il fallait faire cet ouvrage en 18 mois tous corps d'Etat, tout livré pour un client que l'on ne connaissait pas. Je ne sais pas si vous voyez l'équation !

J'avais en face de moi un représentant de l'inspection du travail, de la CRAM. On commence à expliquer le montage, qui était forcément interne, puisque porté par l'entreprise, et les personnes devant moi disaient : « *Oui, on vous a bien compris chez Eiffage, vous faites tout, vous êtes même coordonnateur, cerise sur le gâteau* », et cela commençait à partir en vrille.

A partir de cet exemple-là, je dis : « *S'agissant de la coordination, on pourrait prendre les choses de façon assez simpliste en disant que les travaux superposés sont interdits, on le voit dans 98 % des PGC. Or, c'est strictement impossible à faire, donc je vais vous expliquer que les travaux superposés sont obligatoires parce que si on ne le fait pas, on ne va jamais livrer. Si vous souhaitez que cela ne se fasse pas, je peux toujours vous donner la carte de visite de mon président avec son numéro de portable et vous lui expliquerez que l'opération n'est pas possible. Je ne suis pas en train de me défausser sur la maîtrise d'ouvrage et un contexte global de marché, mais il faut bien prendre en compte qu'à partir de là, chacun doit prendre ses responsabilités* ».

Nos responsabilités par rapport à un sous-traitant, c'est un problème, et aujourd'hui, nous essayons de convaincre que, derrière des sous-traitants, il y a aussi des hommes et que, parfois, quand cela se passe mal, il y a des gens après -des magistrats- qui savent bien faire la part des choses entre la limite d'un contrat et les fuites qu'il peut y avoir.

La sous-traitance n'est pas aussi l'effet immédiat d'un donneur d'ordres dit « de premier rang » ; il y a des choses qui se passent à notre insu, parfois surprenantes. Car il y a des gens intelligents derrière, très organisés, des sous-traitances de xième rang. C'est un problème, il faut que l'on s'y attelle.

Quand on a dit cela, il ne faut pas que l'on mélange tout, et à partir du moment où il y a des situations de travail qui ne correspondent pas, il faut agir. C'est délicat, c'est vrai. Il y a la limite du contrat.

Pour répondre plus directement à votre question, sur le document unique, on n'a pas d'idées sur le sujet. Il n'y a pas de plan d'action spécifique lié à un sous-traitant.



On a aussi parfois des interprétations faites de textes réglementaires -je reviens vers le code du travail- et la position de certains inspecteurs du travail qui trouble énormément nos troupes sur le terrain. Lorsqu'on dit à un conducteur de travaux que, s'il donne des consignes de sécurité à un compagnon qui est un sous-traitant de xième rang : « *Ce conducteur de travaux-là est en délit de marchandage* », ces gens-là commettent des erreurs. Cela n'a rien à voir ; je ne suis pas spécialiste, mais le délit de marchandage, c'est autre chose que de s'immiscer dans la sécurité d'une personne. On devrait avoir un langage plus clair sur le sujet et les choses se passeraient mieux.

**V. GIRAUDEAUX.**- Une précision sur le fait d'intégrer un sous-traitant dans le document unique ?

**M. LEDOUX.**- Le document unique doit être fait par chaque entreprise. Normalement, on n'a pas à intégrer le sous-traitant. En revanche, le problème qu'évoque Jean-Louis, c'est que, de tout temps, on dit aux gens : « *Surtout, ne donnez aucune instruction, n'encadrez surtout pas les sous-traitants parce que vous risquez d'être poursuivi pour délit de marchandage ou fausse sous-traitance ; cela créerait une forme de lien de subordination et cela n'a absolument rien à voir* ».

La sécurité, ce n'est pas la création d'un lien de subordination, et sur les chantiers règne cette sorte d'idée que l'on ne peut surtout pas intervenir dans l'exécution du travail. Sous l'angle de la sécurité, on doit évidemment intervenir, cela me paraît absolument indispensable, mais il y a cela qui traîne depuis des années. Depuis 30 ans, surtout, on ne donne pas d'ordres aux salariés du sous-traitant. Évidemment que oui, pour des raisons de sécurité.

**V. GIRAUDEAUX.**- Je passe la parole à David Pesme pour la synthèse des débats de la journée. Pour illustrer sa synthèse, quand vous tapez « évaluation des risques » sur Google, dans la rubrique « images », voici le tableau qui sort. Il y a encore du travail à faire !

Pour faire plaisir à Anne-Marie, qui nous en a parlé plusieurs fois, on a bien des couleurs avec des flèches qui renvoient à : « *Si et seulement si* ».

AGENT DE SERVICE HOSPITALIER

Fréquence de l'opération

Nature du Risque

Origine

Moyens de prévention

Matière

Matériel / Machine

Environnement

Homme

OPERATION		RISQUE			PREVENTION	
4 Aide aux repas des résidents	P S	Agressivité des résidents	x		Formation à la prise en charge des PA.	PS
4 Ménage des chambres	C P	Troubles dorsolombaires		x	Formation gestes et postures	PS
	P	Chute liée aux tapis de résidents	x	x	Prescrire ces derniers	PS
3 Service des repas en salle et étages	P	Brûlure avec casseroles et plats	x	x	Marque isotherme	PS
3 Ménage des locaux collectifs	C P	Projection de produit dans les yeux	x		Chariots de ménage	PS
	C	Allergie aux produits utilisés	x		Gants adaptés aux produits utilisés, Chariots de ménage adaptés, protocole d'utilisation des produits phytosanitaires	PS
	P	Chute lors de travail en hauteur		x	Utiliser escabeau	PS
	P	Giroscopie sur sol glissant	x	x	Chaussures antidérapantes, plates	PS
2 Change des résidents	P S	Agressivité des résidents	x		Formation à la prise en charge des PA.	PS
	C P	Troubles dorsolombaires		x	Formation gestes et posture	PS
3 Transfert des sacs de linge	M	Troubles dorsolombaires		x	Formation gestes et postures, chariot pour transfert	PS

**D. PESME.**- Effectivement, je vais me livrer à ce petit exercice toujours difficile d'essayer de faire la synthèse à chaud de débats riches.

Une des intentions de la FAP était d'être un lieu de discussion d'un certain nombre de problématiques. Depuis ce matin, que ce soit dans les ateliers ou cet après-midi, j'ai entendu qu'il y a bien matière à débat et cela me paraît d'autant plus important que, globalement, le public qui est dans la salle -on est ainsi entre pairs, entre professionnels, c'est-à-dire que personne n'est venu ici pour découvrir ce qu'était un risque ou un danger-, est composé de pratiquants, et depuis longtemps. Il y a bien matière à débat entre professionnels pratiquants ; on a des interrogations, on formule des problématiques, y compris entre pairs compétents, et peut-être encore plus entre pairs compétents, il y a matière à débat.

Au cours des débats, j'ai noté plusieurs types de questions.

D'abord des questions d'objet. On a beaucoup parlé de document unique et un peu d'évaluation des risques, donc finalement, on a une sorte d'objet double. J'ai cru entendre qu'il y avait une question de phagocytage de l'un par l'autre. Est-ce que le document unique n'a pas phagocyté l'évaluation des risques ? C'est le sentiment diffus qui se dégage de nos discussions sans pour autant que l'on remette en cause la question de l'utilité du document unique. En même temps, on constate tous que le document unique nous pose des problèmes pour faire l'évaluation des risques.

J'ai entendu aussi beaucoup de questions de sens. Elles sont sans doute premières : quelle est la finalité de l'évaluation des risques et celle du document unique ? Ce à quoi on est arrivé, c'est que, finalement, il n'y a pas une finalité, mais beaucoup de finalités très différentes. En tout cas, on a peut-être un peu loupé la question de la finalité et la question de la mise en discussion de la finalité. Du coup, où se traite-t-elle et comment ? Pour les travailleurs que nous sommes aussi, c'est quand même une question intéressante.

J'ai aussi entendu des questions d'usage : l'usage que l'on fait du document unique.

J'ai bien aimé ce que vous disiez, Monsieur Marotel, sur le DU. C'est quand même un document censé servir *a priori*, et l'usage qui en est fait, c'est surtout un usage *a posteriori* par des gens qui s'en sont saisis, notamment les magistrats, pour justifier le fait que les choses ne se sont pas passées comme prévu. N'y a-t-il pas un détournement d'usage ? Et n'est-il pas aussi la cause d'une partie des difficultés que l'on rencontre ?

Des questions de méthode ont été évoquées ; comment se fait-il qu'il y ait autant de façons de faire le document unique que de préventeurs ? Est-ce plutôt une source de richesse en se disant que c'est normal qu'il y ait autant de façons de faire le travail que de travailleurs, donc finalement, personne n'est ni mieux ni moins bien loti que les autres, ou au contraire, quels problèmes cela nous pose-t-il que de ne pas avoir un référentiel sur lequel s'appuyer ? Alors que l'on est noyé sous une multitude d'outils, on en crée de nouveaux chaque année, donc pas de souci.

Enfin, il y a des problématiques d'acteurs, notamment celle qui renvoie à la posture des acteurs de la prévention que l'on est : est-on légitime ou pas pour construire de la prévention pour des travailleurs ? Et si l'on est d'accord sur le fait que les travailleurs -opérateurs ou patrons- doivent être partie prenante de la construction de ces processus, comment les intègre-t-on là-dedans ?

J'ai entendu des questions différentes pour les toutes petites entreprises ou les très grosses, et parfois avec des points en commun, car j'ai entendu qu'une très grosse, c'est aussi un ensemble de toutes petites avec des petites activités homogènes.

Du coup, on a posé beaucoup de questions, on s'est posé beaucoup de questions, on a identifié des points de discussion, des questions très concrètes. Est-ce que, pour un document unique, il faut un ou plusieurs livrables, par exemple ? C'est une question concrète sur laquelle on pourrait travailler, réfléchir et avancer.

Est-ce qu'en termes de stratégie, il faut plutôt une stratégie qui nous permette d'identifier trois-quatre actions et que l'on aille au bout plutôt que de faire quelque chose d'exhaustif ? C'est une question de stratégie.

Est-ce que le document unique, en termes d'usage, est un document unique pour l'action ou pour la traçabilité ?

Ce sont quelques-unes des questions que nous nous sommes posées ensemble... Sans y répondre. On a déjà réussi à formuler un certain nombre de questions ; si on continuait, on en aurait sans doute d'autres.

Il y a donc matière à débat ; maintenant, de quelle manière poursuit-on ce débat ? Dans quel lieu ? Déjà en interne, au niveau de la FAP. Est-ce que la poursuite de ce débat est susceptible d'intéresser des acteurs, des institutionnels qui réfléchissent au niveau national, qui appuient les acteurs de terrain que nous sommes dans la construction de la prévention et la réflexion sur nos méthodes de travail ? Cette question n'appelle pas de réponse aujourd'hui.

En tout cas, ce sont des questions que l'on peut se poser légitimement ; c'est le résultat de notre travail de la journée.





**V. GIRAUDEAUX.**- On va en parler juste après et il y aura des moments d'échange avant de se quitter pour prendre ces engagements dont je parlais en introduction.

Ils vont, j'espère, permettre de continuer ce travail parce que vous vous doutez bien que j'ai entendu beaucoup de gens expliquer que c'était génial d'échanger, de rencontrer des gens que l'on n'aurait peut-être jamais rencontrés dans d'autres circonstances, et ce serait dommage de s'arrêter à ce constat. C'est compliqué, mais on vous fera un compte rendu à ce niveau-là.

Pour conclure, je remercie bien entendu la famille Grüss qui nous a accueillis. Hier, ces gens avaient un gros événement, ils ont travaillé jusqu tard dans la nuit pour tout préparer. Ils ont fait un travail formidable pour nous permettre d'intervenir ici.

J'en profite pour faire un petit coup de publicité : parlez-en autour de vous. Si vous avez vu la gentillesse de ces personnes, leur professionnalisme, imaginez la qualité du spectacle qu'ils peuvent présenter donc n'hésitez pas à en parler autour de vous, vous serez aussi bien reçus qu'aujourd'hui.

Je remercie Max Masse, qui a fait un travail formidable pour préparer cette intervention. Il nous a ouvert les yeux. Max, entre autres, forme des inspecteurs du travail, donc je pense qu'on va lui faire passer des messages qui vont l'intéresser !

Il est très autocritique sur sa fonction et celle des inspecteurs du travail ; c'est formidable qu'il soit là. Il nous a vraiment ouvert les yeux et bien guidés dans la préparation de cette journée.

Je remercie les dix animateurs et co-animateurs de ces tables rondes parce que ce n'était pas facile de se jeter dans le vide, bien entendu nos quatre intervenants et David pour son aide tout au long de la préparation et pour cette synthèse.

Cela n'a pas été simple ; on a essayé de retranscrire l'état d'esprit de la FAP, c'est-à-dire que l'on n'a pas forcément des réponses, mais on essaie de poser les bonnes questions et après, chacun repart avec beaucoup d'idées et plein d'énergie pour continuer à développer.

Ce n'est qu'un début. On espère que cela va faire émerger des réflexions, que ces réflexions vont émerger au sein de la FAP, donc n'hésitez pas à aller sur notre site [www.fédération-prévention.com](http://www.fédération-prévention.com), à en parler autour de vous, à adhérer parce que l'on essaie de se faire connaître au travers d'événements de ce type, mais énormément d'événements sont faits en régions. N'hésitez pas à en parler autour de vous.

C'est cet état d'esprit-là qui règne au sein de la Fédération, une multitude de gens d'horizons très différents acceptent d'échanger et de s'enrichir au travers d'un réseau ; plus il sera grand, plus il sera riche et divers.

Merci à vous aussi d'avoir participé parce que ce n'est pas forcément habituel de venir à une journée comme celle-ci et, en plus, de travailler !

Bravo parce que vous avez fourni un excellent travail qui a amené nos intervenants à beaucoup se creuser la tête et parfois, ce n'était pas simple. Et puis continuons ces échanges, j'espère, au travers de la FAP. N'hésitez pas à venir échanger avec nous si vous avez des idées pour continuer les débats. On prendra l'engagement de mettre en place des actions, des réunions de travail et on continuera à faire remonter ces informations à la DGT notamment. Merci !



## CONCLUSION

# MERCI !

Ce n'est qu'un début...